

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN  
PT. HOTEL SINAR EXPRESS  
SURABAYA**

**SKRIPSI**



Oleh :

**VIFTIEN RIASANIE**  
**0712015003/ EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2012**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN  
PT. HOTEL SINAR EXPRESS  
SURABAYA**

**S K R I P S I**

**Diajukan Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen**



**Oleh :**

**VIFTIEN RIASANIE  
0712015003/ EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2012**

# **S K R I P S I**

## **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. HOTEL SINAR EXPRESS SURABAYA**

**Yang Diajukan :**

**VIFTIEN RIASANIE  
0712015003/ EM**

**Telah Disetujui Untuk Ujian Lisan Oleh :**

**Pembimbing**

**Sugeng Purwanto, SE, MM**

**Tanggal : .....**

**Mengetahui,**

**Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”  
Jawa Timur**

**Drs. Ec. R.A. Suwaidi, MS  
NIP. 190 003 301 986 031 001**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Hotel Sinar Express Surabaya”** dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat penyelesaian Program Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MT, selaku Rektor UPN “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen UPN “Veteran” Jawa Timur
4. Bapak Sugeng Purwanto, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing penulisan ini.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Manajemen yang telah memberikan ilmu yang sangat bernilai. Sehingga ucapan terima kasihpun dirasa belum cukup untuk menghargai jasa Bapak dan Ibu. Namun teriring do'a semoga apa yang sudah diberikan kepada kami akan terbalaskan dengan berkah dari sang Illahi.
6. Yang terhormat Bapak dan Ibu, sembah sujud serta ucapan terima kasih atas semua do'a, restu, dukungan, nasehat yang diberikan kepada penulis.

Semoga Allah SWT melimpahkan berkat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, Maret 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

|                              |            |
|------------------------------|------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>   | <b>i</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>       | <b>iii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>    | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>   | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b> | <b>x</b>   |
| <b>ABSTRAKSI.....</b>        | <b>xi</b>  |

### **BAB I    PENDAHULUAN**

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah .....     | 7 |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....     | 7 |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....    | 7 |

### **BAB II   TINJAUAN PUSTAKA**

|   |    |
|---|----|
| 2.1. Penelitian Terdahulu.....  | 9  |
| 2.2. Landasan Teori .....   | 10 |
| 2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....                 | 10 |
| 2.2.2. Kompensasi .....   | 15 |
| 2.2.2.1. Pengertian Kompensasi .....                                  | 15 |
| 2.2.2.2. Tujuan Kompensasi .....                                      | 17 |
| 2.2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi<br>Besarnya Kompensasi ..... | 19 |

|  |    |
|--|----|
| 2.2.2.4. Komponen Program Pemberian Kompensasi                   | 21 |
| 2.2.2.5. Indikator- Indikator Yang Membentuk Kompensasi .....    | 23 |
| 2.2.3. Kepuasan Kerja .....                                      | 25 |
| 2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....                         | 25 |
| 2.2.3.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....                        | 26 |
| 2.2.3.3. Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja .....              | 27 |
| 2.2.3.3. Indikator-indikator Yang Membentuk Kepuasan Kerja ..... | 29 |
| 2.2.4. Kinerja .....   | 30 |
| 2.2.4.1. Pengertian Kinerja .....                                | 30 |
| 2.2.4.2. Pengertian Penilaian Kinerja .....                      | 31 |
| 2.2.4.3. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja .....               | 32 |
| 2.2.4.4. Pihak Yang Melakukan Penilaian .....                    | 33 |
| 2.2.4.5. Kegunaan Penilaian Kinerja .....                        | 34 |
| 2.2.4.6. Indikator-Indikator Yang Membentuk Kinerja .....        | 36 |
| 2.2.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....         | 37 |
| 2.2.6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....    | 38 |
| 2.2.7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.            | 39 |
| 2.3. Kerangka Konseptual.....                                    | 41 |
| 2.4. Hipotesis.....  | 42 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| 3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel..... | 43 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| 3.1.1. Definisi Operasional.....                        | 43 |
| 3.1.2. Pengukuran Variabel.....                         | 46 |
| 3.2. Teknik Penentuan Sampling .....                    | 47 |
| 3.3. Teknik Pengumpulan Data.....                       | 48 |
| 3.3.1. Jenis Data .....                                 | 48 |
| 3.3.2. Sumber Data.....                                 | 49 |
| 3.3.3. Pengumpulan Data .....                           | 49 |
| 3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....            | 50 |
| 3.4.1. Teknik Analisis.....                             | 50 |
| 3.4.2. Uji Reliabilitas .....                           | 54 |
| 3.4.3. Uji Validitas .....                              | 55 |
| 3.4.4. Outliers .....                                   | 56 |
| 3.4.4.1. Outliers Univariate .....                      | 57 |
| 3.4.4.2. Outliers Multivariate .....                    | 57 |
| 3.4.5. Uji Normalitas Univariate dan Multivariate ..... | 58 |
| 3.4.6. Analisis Path Dengan Menggunakan Permodelan SEM  | 58 |
| 3.4.7. Uji Kausalitas .....                             | 60 |
| 3.4.8. Evaluasi Model .....                             | 60 |

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|  |    |
|--|----|
| 4.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....           | 66 |
| 4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden ..... | 66 |
| 4.1.2. Deskripsi Kompensasi (X).....           | 68 |
| 4.1.3. Deskripsi Kepuasan Kerja (Y1).....      | 69 |



|  |    |
|--|----|
| 4.1.4. Deskripsi Kinerja (Y2) .....  | 70 |
| 4.2. Analisis Data .....   | 71 |
| 4.2.1. Evaluasi Outlier .....  | 71 |
| 4.2.2. Evaluasi Reliabilitas .....   | 72 |
| 4.2.3. Evaluasi Validitas .....  | 74 |
| 4.2.4. Evaluasi <i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i> ..... | 75 |
| 4.2.5. Evaluasi Normalitas .....   | 76 |
| 4.2.6. Analisis Model <i>One – Step Approach</i> to SEM .....                    | 77 |
| 4.2.7. Uji Kausalitas .....  | 81 |
| 4.3. Pembahasan.....   | 82 |
| 4.3.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....     | 82 |
| 4.3.2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....        | 83 |
| 4.3.3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....            | 84 |

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan ..... | 86 |
| 5.2. Saran.....       | 87 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Target omset dan Realisasi (dalam Rupiah) pada Tahun 2009 dan 2010 .....                                  | 3  |
| Tabel 1.2 Daftar Absensi Rata-Rata Per Kwartal Karyawan PT. Hotel Sinar Express Tahun 2009.....                     | 6  |
| Tabel 3.1 : <i>Goodness Of Fit Indices</i> .....  | 65 |
| Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 66 |
| Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....  | 67 |
| Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                                | 67 |
| Tabel 4.4. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X)  | 68 |
| Tabel 4.5. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Y1).....                                      | 69 |
| Tabel 4.6. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y).....  | 70 |
| Tabel 4.8. <i>Residuals Statistics</i> .....  | 72 |
| Tabel 4.9. Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i> .....  | 73 |
| Tabel 4.10. Standardize <i>Faktor Loading</i> dan <i>Construct</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> ..... | 74 |
| Tabel 4.11. <i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i> .....  | 75 |
| Tabel 4.12. <i>Assessment Of Normality</i> .....  | 76 |
| Tabel 4.15. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Model One- Step Approach – Base Model</i> .....            | 78 |
| Tabel 4.16. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Model One- Step Approach – Eliminasi Model</i> .....       | 79 |

|   |    |
|---|----|
| Tabel 4.17. Variabel yang Dimodifikasi Dalam Model.....   | 80 |
| Tabel 4.18. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> Model <i>One- Step Approach – Eliminasi Modifikasi Model</i> ..... | 80 |
| Tabel 4.14. Uji Kausalitas Antar Faktor .....   | 81 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....  | 41 |
| Gambar 3.1. Contoh Model Pengukuran Kompensasi .....   | 51 |
| Gambar 3.2. Contoh Model Pengukuran Kepuasan kerja .....   | 52 |
| Gambar 3.3. Contoh Model Pengukuran Kinerja .....  | 53 |
| Gambar 4.1. Model Pengukuran & Struktural Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja, Model Spesifikasi: One Step Approach – Base Model .....                    | 77 |
| Gambar 4.2. Model Pengukuran & Struktural Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja, Model Spesifikasi: One Step Approach – Elimination Model .....             | 78 |
| Gambar 4.3. Model Pengukuran & Struktural Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja, Model Spesifikasi: One Step Approach – Elimination Modification Model..... | 79 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2)

Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data

# ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. HOTEL SINAR EXPRESS SURABAYA

Oleh:

Viftien Riasanie

## Abstraksi

Penelitian ini dilakukan di PT. Hotel Sinar Express Surabaya. Realisasi keberhasilan yang terus mengalami penurunan pada tahun 2009- 2010. Bidang usaha Hotel Sinar 1 pada tahun 2009 prosentase keberhasilan 79,0% menurun menjadi 75,8% pada tahun 2010. Pada bidang usaha Hotel Sinar 2 pada tahun 2009 prosentase keberhasilan 83,8% menurun menjadi 78,9% pada tahun 2010. Pada bidang usaha Hotel 3 pada tahun 2009 prosentase keberhasilan 92,9% menurun menjadi 83,9.% pada tahun 2010. Pada bidang usaha Hotel 4 pada tahun 2009 prosentase keberhasilan 90% menurun menjadi 86,0% pada tahun 2010. Hal ini merupakan fenomena yang harus diteliti dan disikapi dengan segera oleh pihak PT. Hotel Sinar Express. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hotel Sinar Express Surabaya.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* tepatnya *probability sampling* tepatnya *simple random sampling* yaitu pemilihan sampel secara acak, dimana semua anggota populasi mendapat peluang yang sama untuk menjadi sampel. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, dan dari hasil perhitungan didapatkan sampel sebanyak 110 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM diagram untuk melihat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hotel Sinar Express Surabaya.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hotel Sinar Express Surabaya, sedangkan kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hotel Sinar Express Surabaya.

Key Words: Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya. Sebab sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berada melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya.

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Menurut Dessler (1997:349), kompensasi pegawai berarti bahwa bentuk penggajian atau pengganjaran mengalir kepada pegawai dan

timbul dari kepegawaian mereka. Kompensasi sangat penting bagi individu dan perusahaan. Penting bagi karyawan perseorangan karena merupakan ukuran nilai karyawan mereka diantara karyawan, keluarga, dan masyarakat. Dan penting bagi perusahaan karena merupakan cermin daripada organisasi untuk mempertahankan karyawan agar mempunyai loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi bagi perusahaan.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dengan sendirinya mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara harapan dan kenyataan dari imbalan yang diterima dalam bekerja (Robbin 1996:25). Jika imbalan yang diterima sama atau lebih besar dari yang diharapkan, menyebabkan kepuasan. Sebaliknya jika imbalan yang diterima lebih kecil dari yang diharapkan maka menyebabkan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai. Handoko (1992: 195) berpendapat bahwa kinerja yang lebih baik menyebabkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang



sesuai dengan kinerja mereka. Di lain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat kinerja mereka maka ketidakpuasan akan terjadi.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan harus diimbangi dengan kompensasi yang sesuai. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka tujuan perusahaan akan sulit terwujud. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas kinerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

PT. Hotel Sinar Express merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Perhotelan, Travel Agen, telah melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawannya dalam usahanya untuk memberikan kualitas pelayanan dan jasa. Untuk mencapai keadaan tersebut maka perusahaan menganggap pemberian kompensasi kepada karyawan sangatlah penting terutama bagi karyawan operasionalnya. Kompensasi yang diberikan berupa gaji, tunjangan, bonus, fasilitas dan lain sebagainya. Dimana pemberian kompensasi tersebut penilaiannya didasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan kerja karyawan sebagai wujud timbal balik atas kinerja karyawan tersebut kepada perusahaan.

Saat ini perusahaan dihadapkan pada permasalahan penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan juga terpengaruh. Penurunan kinerja perusahaan ditunjukkan oleh banyaknya

pekerjaan yang tidak sesuai target, sehingga kinerja operasional perusahaan juga semakin menurun. Hal ini dirasakan bagi perusahaan sangat merugikan karena dirasa tidak efektif dan efisien. Hal tersebut juga berakibat pada ketidakpuasan pelanggan terhadap kinerja dan pelayanan yang diberikan perusahaan. Dari data yang diperoleh selama bulan agustus 2010 sampai desember 2010 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1. : Target omzet dan Realisasi (dalam Rupiah) pada Tahun 2009 dan 2010**

| Bidang Usaha  | 2009                               |                                       |            | 2010                                |                                       |            |
|---------------|------------------------------------|---------------------------------------|------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------|
|               | Target Omzet<br><br>(Dalam Ribuan) | Realisasi omzet<br><br>(Dalam Ribuan) | % Berhasil | Target Omzet<br><br>(Dalam Ribuan ) | Realisasi omzet<br><br>(Dalam Ribuan) | % Berhasil |
| Hotel Sinar 1 | 990.000.000                        | 750.850.000                           | 79,0       | 950.000.000                         | 750.000.000                           | 75,8       |
| Hotel Sinar 2 | 850.000.000                        | 670.130.000                           | 83,8       | 800.000.000                         | 670.230.000                           | 78,9       |
| Hotel Sinar 3 | 700.000.000                        | 650.000.000                           | 92,9       | 700.000.000                         | 580.756.000                           | 83,9       |
| Hotel Sinar 4 | 500.000.000                        | 450.000.000                           | 90         | 500.000.000                         | 430.115.000                           | 86,0       |
| Travel Agen   | 400.000.000                        | 290.000.000                           | 72,5       | 400.000.000                         | 300.000.000                           | 75         |

Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diuraikan bahwa pada Tahun 2009 dibandingkan dengan Tahun 2010 untuk setiap bidang usaha rata-rata mengalami penurunan realisasi keberhasilan, antara lain pada bidang usaha Hotel Sinar 1 pada tahun 2009 prosentase keberhasilan 79,0% menurun menjadi 75,8% pada tahun 2010. Pada bidang usaha Hotel Sinar 2 pada tahun 2009 prosentase keberhasilan 83,8% menurun menjadi 78,9% pada tahun 2010. Pada bidang usaha Hotel 3 pada tahun 2009 prosentase

keberhasilan 92,9% menurun menjadi 83,9% pada tahun 2010. Pada bidang usaha Hotel 4 pada tahun 2009 prosentase keberhasilan 90% menurun menjadi 86,0% pada tahun 2010. Pada bidang usaha travel agen prosentase juga belum optimal dengan tingkat prosentase pada tahun 2009 sebesar 72,5% dan pada tahun 2010 sebesar 75% hal ini mengalami sedikit kenaikan, walaupun prosentase masih dibawah 100%.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa manajemen PT. Hotel Sinar Express Surabaya jarang mengadakan pelatihan atau training yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, sehingga para karyawannya kurang mengetahui dan mengerti hal-hal terbaru yang berkaitan kinerja atau pelayanan kepada pelanggan. Hal inilah yang menyebabkan kinerja para karyawan di PT. Hotel Sinar Express Surabaya tidak mengalami perkembangan. Selain itu juga sebagian besar karyawan PT. Hotel Sinar Express Surabaya memiliki latar belakang pendidikan umum (non-perhotelan), sehingga dalam melaksanakan pekerjaan PT. Hotel Sinar Express Surabaya masih kurang bagus jika dibandingkan dengan karyawan yang berlatar belakang pendidikan perhotelan.

Oleh karena itu kompensasi bagi karyawan sangat penting, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kerja karyawan maka kepuasan dan kinerja karyawan akan meningkat. Notoatmodjo (2003: 153) berpendapat bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan

memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan. Akan tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Mangkuprawira (2004: 196) menjelaskan bahwa jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti mencoba mengidentifikasi, mendeskripsikan serta menganalisis permasalahan tersebut dengan mengemukakan dalam bentuk karya tulis yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Hotel Sinar Express Surabaya”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hotel Sinar Express Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hotel Sinar Express Surabaya?.

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hotel Sinar Express Surabaya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas. Maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hotel Sinar Express Surabaya.
2. Untuk membuktikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hotel Sinar Express Surabaya.
3. Untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hotel Sinar Express Surabaya.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

#### **1. Bagi perusahaan**

Memberikan masukan terhadap masalah yang dihadapi serta memberikan bahan pertimbangan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## **2. Bagi pihak lain**

Sebagai sumber informasi dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## **3. Bagi peneliti**

Memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.